

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2021 del Comune di Pradamano (art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001). Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 10.12.2021 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Parte economica: Anno 2021; parte normativa: Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Manto Giuseppe; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP - CISL-FP, UIL-FPL, UGL EE.LL., CISAL EE.LL. FVG; Componenti RSU dell'Ente: Fabbro Luca; Componenti di parte pubblica firmatari della preintesa: Segretario Comunale Manto Giuseppe; Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CGIL-FP - CISL-FP, UIL-FPL, CISAL EE.LL. FVG; componenti RSU dell'Ente firmatari della preintesa: Fabbro Luca Parti firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di Pradamano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		definizione regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente, nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs. n. 165/2001, LR n. 18/2015 e CCRL 2016-2018 - Destinazione fondo 2021, di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Ipotesi di accordo: procedimento di acquisizione in corso. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Ipotesi di accordo: procedimento di acquisizione in corso.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 63 del 26.07.2021
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo della sezione per la trasparenza ed integrità previsto per il periodo 2021-2023 è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 27 del 30.03.2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza
		La Relazione della Performance relativa al 2021 validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/2009 (art. L.R. 16/2010) costituirà atto preordinato alla liquidazione dei compensi per la produttività 2021.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della Performance per l'anno 2020 è stata validata dall'OIV in data 12.11.2021.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La costituzione del fondo e la determinazione delle risorse disponibili è stata effettuata con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 112 del 30.11.2021, tenuto conto della deliberazione giunta n. 100 del 29.11.2021, nella quale L'Amministrazione Comunale procedeva all'incremento dell'importo destinato alle indennità richiamate al comma 7 dell'art. 32 del CCRL 2016-2018 nella percentuale massima del 25%. La costituzione del fondo e la determinazione delle risorse disponibili è avvenuto in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del C.C.R.L. 15.10.2018, tenuto conto che la Regione Autonoma FVG - Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione - ha recentemente inviato la nota n. 24287 del 01.10.2021 assieme alla quale ha trasmesso il CCRL di interpretazione autentica dell'art. 32, commi 1 e 11, del CCRL del personale non dirigente del comparto unico della Regione FVG, triennio normativo ed economico 2016-2018. Avuto riguardo alle finalità dell'accordo, come precisato nella Relazione tecnico-finanziaria all'accordo medesimo trasmessa alla Corte dei Conti, si osserva che, essendo venuto meno il periodo sperimentale e transitorio, previsto per il periodo dal 1.1.2018 al 31.12.2020, che prevedeva, ai fini del finanziamento dell'incremento delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle Amministrazioni del Comparto Unico, l'utilizzo di quota parte dei risparmi strutturali conseguenti al processo di riforma ordinamentale comportante il superamento delle Province, si è reso necessario definire l'importo annuo per dipendente equivalente alle risorse variabili di cui all'art. 32 c. 1 del CCRL 15.10.2018 a decorrere dal 01.01.2021. A seguito dell'accordo, l'importo è stato rideterminato in **euro 586,00** (invece che i precedenti euro 1.000,00 indicati nel comma 1 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018), che deve essere preso a riferimento per la determinazione delle risorse variabili in funzione del numero di dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2016. Bisogna inoltre tenere presente che, a seguito della revoca delle funzioni attribuite all'UTI del Friuli Centrale (revoca avvenuta nel corso del 2019 e del 2020 rispettivamente per i tributi e per la polizia locale, con il conseguente rientro al Comune di Pradamano del personale a suo tempo trasferito), sono state ritrasferite progressivamente al Comune anche le risorse finanziarie relative al fondo trattamento accessorio, le quali possono essere calcolate, nell'anno 2021, nella loro interezza. Si ricorda che nell'anno 2021 (come era già successo nell'anno 2020) l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta il limite del corrispondente importo del 2016 (come previsto invece negli anni precedenti al 2020 ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017), mentre permangono invece i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018: "L'importo annuo destinato al finanziamento, a bilancio, delle voci complessivamente richiamate al comma 6, ad eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle Amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%"). Il fondo sottoposto a certificazione ammonta ad euro 37.704,35; le risorse stabili ammontano ad euro 26.974,02, mentre quelle variabili ad euro 10.730,33. Le risorse stabili saranno utilizzate per il pagamento delle progressioni orizzontali già attribuite (euro 23.900,76) e in parte per attribuire nuove progressioni all'interno della categoria (euro 3.073,26). Le risorse variabili saranno utilizzate per la produttività collettiva del personale dipendente. La parte stabile residuale dopo l'utilizzo per il finanziamento delle progressioni verrà destinata al finanziamento della produttività. Oltre alle risorse del fondo in senso stretto, il CCRL del 15/10/2018 ha stabilito che le indennità varie (art. 6, art. 26, ecc. dello stesso CCRL), il lavoro straordinario e il salario aggiuntivo non fossero più imputate al fondo per la contrattazione integrativa, ma fossero finanziate con risorse di bilancio. Le risorse appena indicate ammontano rispettivamente ad euro 4.685,18 (indennità varie tipo "condizioni lavoro", servizio esterno polizia locale, ecc., incrementate del 25% come permesso dal comma 7 dell'art. 32 del CCRL 2016-2018 e come indicato con deliberazione giunta n. 100 del 29.11.2021), ad euro 16.118,04 (salario aggiuntivo) e ad euro 3.332,11 (lavoro straordinario).

Come già indicato precedentemente l'insieme di tutte queste voci (risorse del fondo propriamente detto, oltre alle somme finanziate dal bilancio) non sconta nel 2021 il limite del corrispondente importo del 2016.

La pre-intesa del 10.12.2021 conferma per la parte giuridica la disciplina normativa del CCDI del 2019, come modificato nel 2020 (la cui validità era stabilita in un triennio), mentre per quanto riguarda la parte economica (la cui validità è annuale) vengono confermati gli importi relativi alle indennità dell'art. 6 e 26 del CCRL del 15.10.2018 (condizioni lavoro, in particolare gli importi dell'indennità di rischio, maneggio valori e specifiche responsabilità, oltre all'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale). Rientrano nel gruppo delle indennità anche quelle per il personale delle categorie A e B (ai sensi dell'art. 25, comma 6, CCRL 26/11/2004). Gli importi e gli istituti disciplinati sono compatibili con i vincoli stabiliti dallo stesso CCRL del 15.10.2018 per quanto riguarda la spesa massima per tali indennità.

Pertanto si può affermare che la pre-intesa del 10.12.2021, per quanto riguarda la parte economica, che ha validità per il solo anno 2021, è compatibile con i vincoli derivanti dalla normativa nazionale e regionale in materia.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri individuati con la deliberazioni giuntale n. 100 del 29.12.2021, la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario di costituzione del fondo (n. 112 del 30.11.2021), il parere positivo in merito del Revisore dei Conti del 01.12.2021 e con la pre-intesa sul CCDI del 10.12.2021, le risorse del fondo per il trattamento accessorio del 2021 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Salario aggiuntivo (finanziato dal bilancio)	16.118,04
Compensi per lavoro straordinario (finanziato dal bilancio)	3.332,11
Progressioni orizzontali già acquisite (finanziamento parte stabile del fondo)	€ 23.900,76
Compensi destinati all'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno della categoria – finanziamento risorse stabili)	€ 3.073,26
Indennità varie (tra cui quelle di cui all'art. 6 e 26 del CCRL 2018 regolati dall'ipotesi di CCDIT del 2020 – finanziate dal bilancio – incrementate del 25% come permesso dal comma 7 dell'art. 32 del CCRL 2016-2018)	€ 4.685,18
Compensi destinati a produttività e miglioramento dei servizi (art. 32, comma 2 CCRL 15/10/2018) – finanziamento risorse variabili	€ 10.730,33
Totale	€ 61.839,68

C) effetti abrogativi impliciti

La preintesa sottoscritta, valida per la sola annualità 2021 per quanto riguarda i contenuti economici, non risulta in contrasto con le disposizioni contenute nei CCRL vigenti. In particolare mira a regolare alcuni istituti previsti dall'ultimo CCRL del 15.10.2018, tra cui la conferma degli importi delle "indennità di condizioni lavoro" (indennità di rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità, ecc.), come indicato all'art. 6 del CCRL del 15.10.2018 e dell'indennità di servizio esterno per la Polizia Locale (art. 26 del CCRL del 15.10.2018).

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 17.6.2013 e successive modifiche ed integrazioni, tra cui da ultima l'integrazione con deliberazione giuntale n. 33 del 22.02.2016).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'ente ha previsto per l'anno 2021 l'attribuzione di progressioni economiche, destinando euro 3.073,26 all'istituto in questione.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla produttività e tese a remunerare il raggiungimento di specifici obiettivi definiti in capo ad ogni dipendente in base al sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, l'Amministrazione si aspetta che vengano raggiunti gli obiettivi che sono stati assegnati mantenendo, nel contempo, l'erogazione dei servizi consolidati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Pradamano, 20 dicembre 2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to dott. Marco Varutti